

Lp Margit Heinsaar
ABB AS
margit.heinsaar@ee.abb.com

Teie: 28.10.2021

Meie: 10.11.2021 nr 2.1.-5/21/3527

Vastus selgitustaotlusele

Andmekaitse Inspeksioon sai Teie kirja, milles küsite, mida võib tööandja töötajatelt vaksineerimise kohta küsida ning kas vastustest tulenevalt võib moodustada isikustatud andmekogu, et koostada riskianalüüs.

Selgitame esmalt, et mis puudutab töötajate vaksineerituse info küsimist, siis igasuguseks isikuandmete töötlemiseks peab olema õiguslik alus – kas isiku nõusolek või muu üldmäärusest¹ tulenev alus (isikuandmete kaitse üldmääruse (IKÜM) artiklid 5 ja 6). Olukorras, kus tegemist on eriliigiliste isikuandmete (sh terviseandmete) töötlemisega, saab õiguslik alus andmetöötluseks tuleneda IKÜM artiklist 9.

Terviseanalüüside vastused, samuti nagu info vaksineerituse kohta, on ilma kahtluseta terviseandmed. Terviseandmed on IKÜM artikli 9 lõike 1 kohaselt eriliigilised isikuandmed.

IKÜM viidatud artiklite kohaselt on lubatud isikuandmeid (sh eriliigilisi isikuandmeid) töödelda kooskõlas isikuandmete kaitse üldmäärusega. Üks üldmääruse keskseid nõudeid ja põhimõtteid on, et isikuandmete töötlus peab olema seaduslik.

Tööandja peab tagama ohutu töökeskkonna, milleks on ka töötajal ootus, ning nõuded selleks tulenevad töötervishoiu ja tööohutuse seadusest² (TTOS). Samas ei ole antud õigusaktis täpselt reguleeritud olukorda, kas ja millist tervisealast teavet võib töötaja kohta koguda. Siiski on üldine seisukoht, et töötaja andmeid tuleb küsida ja koguda nii palju kui vaja ja nii vähe kui võimalik. Töötaja peab aga silmas pidama, et tööle võib ta asuda üksnes siis, kui ta on terve ja tööandjal on õigus nõuda sellekohast kinnitust.

Eesti Vabariigi valitsus kiitis heaks bioloogiliste ohutegurite määruse muudatuse, mis võimaldab tööandjatel täiendava ennetusmeetmena küsida töötajalt tõendit COVID-19 haiguse läbipõdemise, negatiivse testi tulemuse või vaksineerimise kohta. Tööandja ülesanne on töökeskkonna riskianalüüsiga välja selgitada nakkusoht töökohal, et paremini kaitsta nii töötajate kui klientide tervist.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ET/TXT/HTML/?uri=CELEX:32016R0679&from=ET>

² <https://www.riigiteataja.ee/akt/121042021004?leiaKehtiv>

Lisame, et tõendit saab küsida juhul, kui tööandja peab riskide hindamise tulemusel vajalikuks töötajate vaksineerimist, testimist või COVID-19 haiguse läbipõdemise kontrollimist. Enne tõendi kontrollimist tuleks kaaluda, kas tuleks kõne alla ka isikukaitsevahendite kasutamine, kaugtöö, töötajate hajutamine või muude meetmete võtmine. Meetmete rakendamisel peab tööandja hindama meetme vajalikkust ja proportsionaalsust. See tähendab, et tööandja peab hindama, milliste töötajate puhul on vaksineerimise, testimise või haiguse läbipõdemise kohta tõendi küsimine põhjendatud ja millisel juhul mitte. Nimetatud meetmed on asjakohased töötajate puhul, kes puutuvad töökeskkonnas kokku paljude inimestega, samas ei pruugi olla vajalik küsida tõendit kogu ettevõtte töötajatelt.

Kõik abinõud tuleb ette näha töökeskkonna riskianalüüsis ning tegevuskavas. See annabki tööandjale õiguse vajaduse korral töötajatelt, kelle töökohal vastav ohutegur ilmneb, ka nimetatud tõendeid küsida.

Oleme COVID-19 tõendite kontrollimise osas üldiselt ka soovitanud, et kontrollija paneb endale kirja, kelle tõendit ta mis kuupäeval kontrollis ning kaua tõend kehtib. Sel juhul on teada, millise aja jooksul pole vaja tõendit uuesti kontrollida.

Tõsi, eelpooviidatud bioloogiliste ohutegurite määrus näeb ette, et vaksineerimistõend peab olema kättesaadav ka tööinspektorile. See viitab vajadusele säilitada tõendid. Kuid juhime tähelepanu, et ka COVID-19 vaksineerimise tõend on siiski terviseandmed ehk eriliiki isikuandmed, mida tuleb rangelt kaitsta. Oleme suhelnud antud küsimuses tööinspektsiooniga, kes on samuti seisukohal, et arvestades isikuandmete töötlemise minimaalsuse ja proportsionaalsuse põhimõtet, ei tohiks tööandja koguda ega säilitada vaksineerimise tõendeid. Nad kinnitasid lisaks, et kontrolli puhul tahetakse tööandjalt eelkõige infot selle kohta, kas ja kuidas tööandja vaksineerimistõendeid kontrollib. Vajadusel on neil endil võimalik teha pistelist kontrolli ning töötajatega vestelda.

Kokkuvõttes tuleb esmalt koostada riskianalüüs, millele tuginedes on üldse võimalik vaksineerituse infot pärida. Antud juhul ei saa teha vastupidi ning küsida enne informatsiooni töötajatelt.

Loodetavasti on meie vastus arusaadav.

Lugupidamisega

Signe Kerge
jurist
peadirektori volitusel